

„Diversity – Schlagwort oder Chance für Studierende und Hochschulen ?“

im Rahmen der Veranstaltungsreihe

friday lectures

**Center for Teaching and Learning, Universität Wien
Wien 17. Juni 2011**

1. Diversity: eine Antwort auf viele Fragen?
2. Gender und Diversity Management an Hochschulen
3. „Should I stay or should I go?“
4. Diversität der Studierenden
5. Diversität der Lehrenden
6. Diversität in Lehr- und Lernkonzepten
7. Ausblick

1. Diversity: **eine** Antwort auf viele Fragen ?



Wandel der Organisationskultur

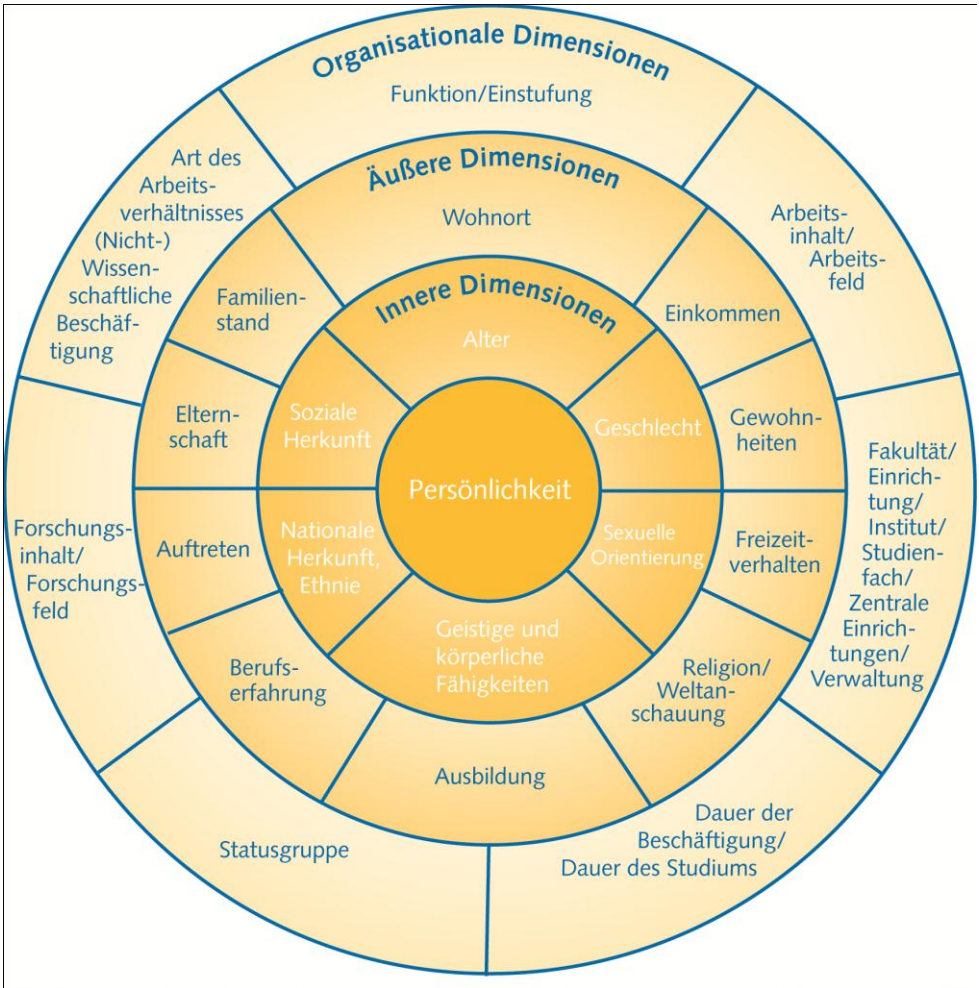
- Rechtliche Fragen (Chancengleichheit)
- Globale Herausforderungen für die Wissenschaft
- Ökonomische Fragen (Globalisierung – diverse Konsumentinnen und Konsumenten)
- Erhöhten Wettbewerbsdruck unter den Universitäten



„Excellence in education depends on diversity.“

(Lawrence Summers, president of Harvard University 2004)

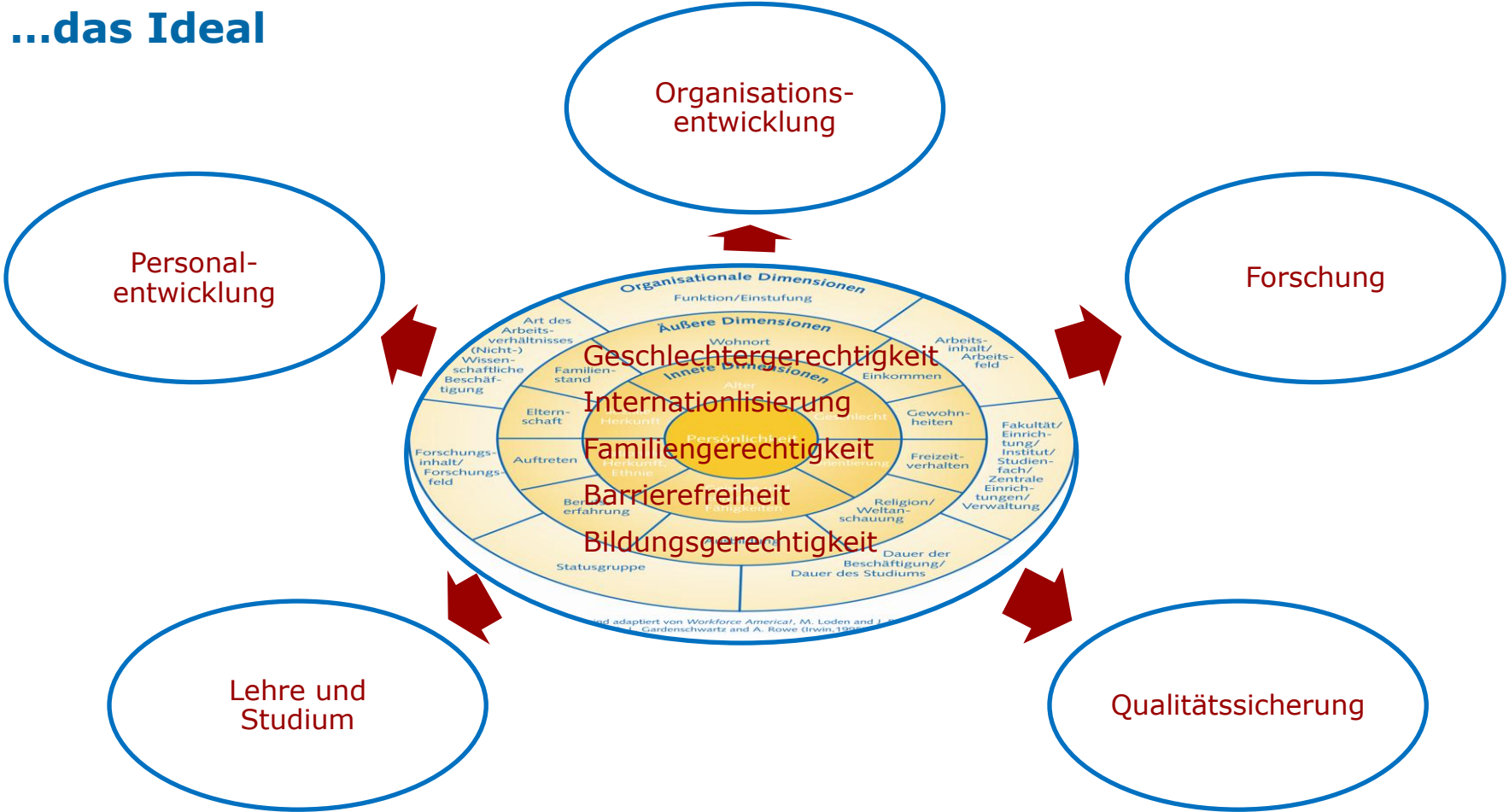
2. Gender und Diversity Management an Hochschulen



Leicht-Scholten in Anlehnung an *Diverse Teams at Work*, L. Gardenschwartz und A. Rowe (Irwin, 1995), Interne und Externe Dimensionen sind adaptiert von Workforce America!, M. Loden und J. Rosner (Business One Irwin, 1991).

2. Gender und Diversity Management an Hochschulen

...das Ideal



Leicht-Scholten/Wolffram (2010): Managing Gender and Diversity Mainstreaming an Hochschulen. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2/2010, S. 87-95.

3. „Should I stay or should I go ?“

- **Bindungsfördernd für den Verbleib im Studium** ☆

- Autonomie und Selbstbestimmung
- soziale Eingebundenheit
- Kompetenzerfahrung

- **Ursachen für Studienabbrüche** ☆

- Interessensverlust am Fach durch Leistungsdruck
- Empfundene mangelnde Betreuung
- fehlende Sinnhaftigkeit der Studieninhalte bezogen auf den späteren Berufswunsch



Literatur: z.B. Heublein, U. et al. (2009): Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen. Hannover; Krapp, A. (2003), Nachhaltige Lernmotivation: Ergebnisse und Konsequenzen aus der neueren psychologischen Forschung. In: Staatsinstitut für Schulpädagogik und Schulforschung (Hrsg.) (2003), Nachhaltige Lernmotivation und schulische Bildung. München, S.13-27; Wolfram, A./ Derboven, W./ Winker, G. (2009): Studienabbruchtypen in den Ingenieur-wissenschaften. In: Liebig et.al. (Hrsg.): Handbuch Gender-Kompetenz. Zürich: vdf Hochschulverlag, S. 90-97.

4. Diversität der Studierenden

- **den** Studierenden gibt es nicht
- Berücksichtigung unterschiedlicher Startbedingungen
- Berücksichtigung unterschiedlicher Lerntypen

Maßnahmen, z.B.:

- Role Models
- Tutorien
- Mentoring Systeme
- Veranstaltungen zu Diversity
- Befragung der Studierenden (SIS
http://www.isti.tu-berlin.de/gender_und_diversity_management_in_den_ingenieurwissenschaften/v-menue/forschung/projekt_sis/)



Quelle: Copyright RWTH Aachen, UROP

5. Diversität der Lehrenden

- nicht jeder Lehrende ist ein **begnadeter Entertainer/**
eine begnadete Entertainerin
 - dennoch ist die Qualität der Lehre von der
Qualifikation aller Lehrenden abhängig
- das Engagement der Lehrenden muss inhaltlich gefördert werden
- gleichzeitig muss das Bewusstsein des „Mehrwerts einer guten
Lehre“ erhalten bzw. vermittelt werden

Maßnahmen zur Verbesserung
der Lehre sind bspw.:

- **Sensibilisierung**
- **Coachings**
- **Führungskräftetrainings**



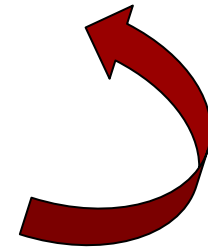
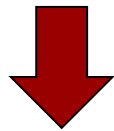
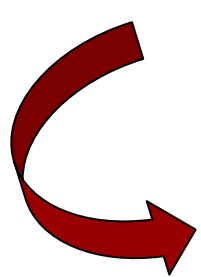
Quelle: http://www.schulministerium.nrw.de/ZBL/Wege/Seiteneinstieg/ImFokus/Im_Focus/Ranga_Yogeshwar_und_Barbara_Sommer_w_hrend_der_Physik-Stunde.jpg

6. Diversität in den Lehr- und Lernkonzepten

- Lernprozesse werden durch die Herstellung eines Anwendungsbezugs gefördert
- Dieser Anwendungsbezug kann durch verschiedene Maßnahmen hergestellt bzw. gefördert werden:
 - Verstärkte Gruppen- und Projektarbeit
 - Integration von ‚neuen‘ Medien
 - Kombination verschiedener Lernmethoden
- Die Berücksichtigung des Anwendungsbezugs fördert:
 - das autonome und selbstbestimmte Handeln der Studierenden
 - die Berücksichtigung der verschiedenen Lerntypen



- Diversität bedeutet **nicht nur** eine heterogene Studierendenschaft für die Hochschule zu gewinnen
 - die Hochschule muss Bedingungen schaffen, die Diversität anerkennt und wertschätzt
 - die Hochschulen müssen auf Grund ihres spezifischen Profils eigene Diversity-Konzepte entwickeln
 - die Diversität der Studierendenschaft muss in der Lehre berücksichtigt werden
 - es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden und Diversität muss als Teil der Hochschulkultur verankert werden
 - auch Studierende müssen Diversity Kompetenz haben



vielfältige Studierende **erfordern** und **fördern**
einen **Kulturwandel** in der Hochschule



Quelle: DUZ 10/2010, S.66.

Der Normalstudent - Regel oder Ausnahme ?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf die Diskussion

Kontakt:

Prof. Dr.

Carmen Leicht-Scholten

Gastprofessur: Gender und Diversity

Management in den

Ingenieurwissenschaften

Institut für Softwaretechnik und

theoretische Informatik

carmen.leicht@tu-berlin.de und

LEITUNG IGaD, RWTH Aachen

www.igad.rwth-aachen.de